

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang membahas serupa dengan yang akan diteliti, berikut adalah telaah hasil penelitian terdahulu.

2.1.1 Zamhir Basem, Zulher, Muhammad Yusril, dan Novia Dwi Pangestika (2022)

Penelitian ini berjudul: *“Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang”*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 orang dan semuanya dijadikan sampel. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

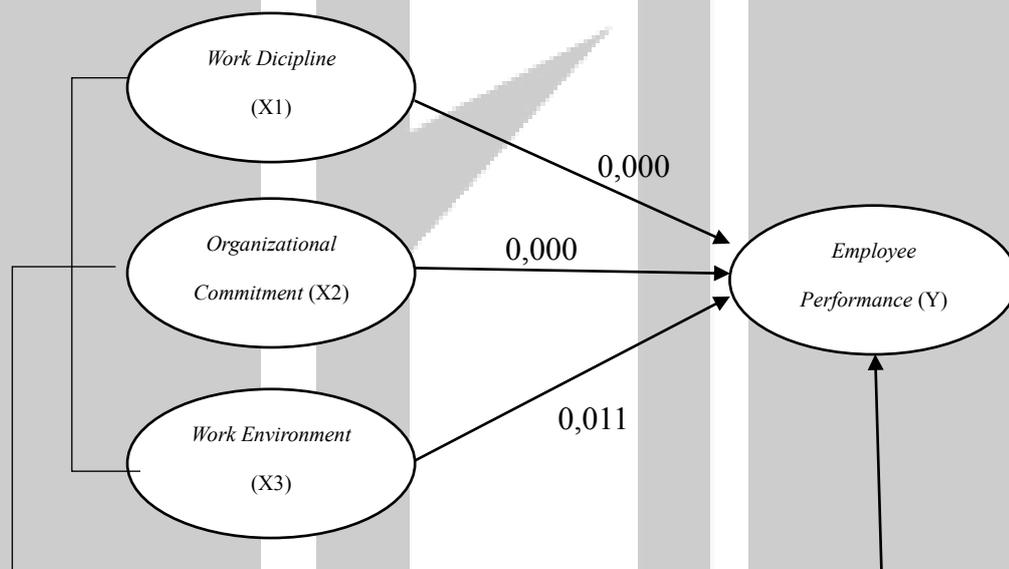
1. Variabel bebas yang digunakan adalah disiplin dan lingkungan kerja
2. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan

3. Metode yang digunakan yaitu dengan pengumpulan data melalui kuesioner

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Variabel yang digunakan pada penelitian sekarang hanya lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Kampar. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Surabaya tepatnya di Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya. Selain itu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022. Sedangkan Penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Zamhir Basem, Zulher, Muhammad Yusril, dan Novia Dwi Pangestika (2022)

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian Zamhir Basem, Zulher, Muhammad Yusril, dan Novia Dwi Pangestika (2022)

2.1.2 Nugroho Adi Pracoyo, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, dan Sri Wahyuni (2022)

Penelitian ini berjudul: “*Determinants of Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mencari bukti empiris pengaruh transformasi organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh transformasi organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Witel Purwokerto sebanyak 443 orang yang tersebar di anak perusahaan Telkom dengan rincian, karyawan tetap organik telkom 46 orang, Sales Agency 21 orang, Graha Sarana 5 orang Duta, 7 PT. Infomedia, 24 Telkom Akses dan 1 PT PINS Indonesia sehingga sampel berjumlah 104. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

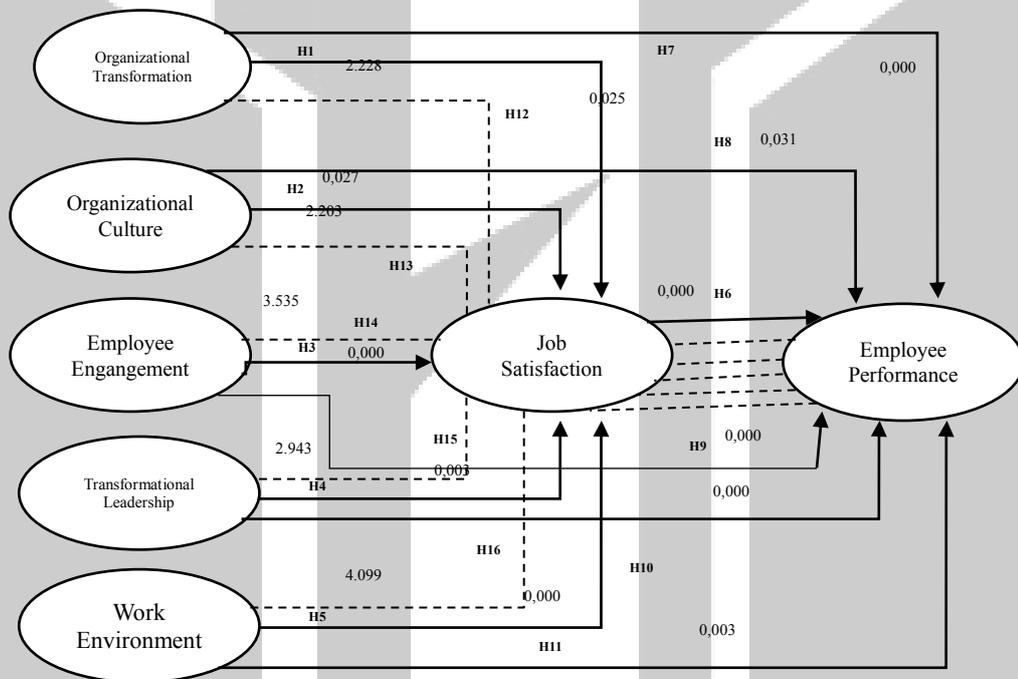
Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja.
2. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.
3. Metode yang digunakan yaitu dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Variabel yang digunakan pada penelitian sekarang hanya lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Purwokerto. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Surabaya tepatnya di Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya. Selain itu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Nugroho Adi Pracoyo, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, dan Sri Wahyuni (2022)

Gambar 2.2

Kerangka Penelitian Nugroho Adi Pracoyo, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, dan Sri Wahyuni (2022)

2.1.3 Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Budi Endarto, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, dan Arif Syafi’I Rochman (2021)

Penelitian ini berjudul: *“Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel kompensasi dan kedisiplinan terhadap pegawai badan publik daerah lebih jauh dibandingkan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh sesama badan publik daerah tetapi pada sektor kesehatan, pendidikan, dan korporasi. Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai pada perusahaan badan publik milik daerah dengan menggunakan metode sampel *Purposive Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan perusahaan milik daerah tetapi tidak di bidang kesehatan tetapi sejalan dengan perusahaan. Sementara itu, secara simultan diperoleh hasil pengujian bahwa kompensasi dan disiplin kerja sama mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan publik milik daerah. Variabel yang pengaruhnya paling dominan adalah disiplin kerja.

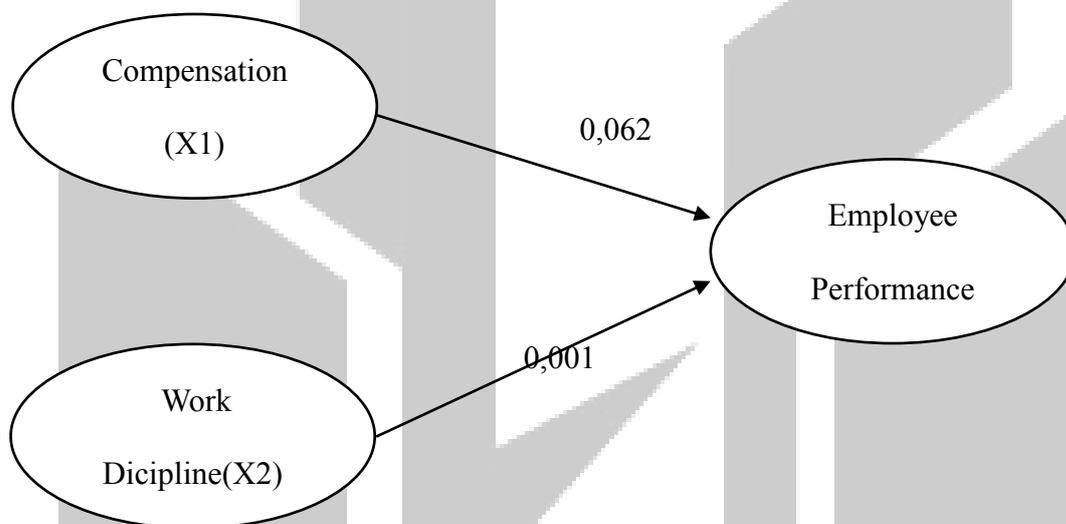
Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

1. Variabel bebas yang digunakan adalah disiplin.
2. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.
3. Metode yang digunakan yaitu dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Variabel yang digunakan pada penelitian sekarang hanya lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021, Sedangkan Penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Budi Endarto, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, dan Arif Syafi'I Rochman (2021)

Gambar 2.3

Kerangka Penelitian Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Budi Endarto, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, dan Arif Syafi'I Rochman (2021)

2.1.4 Rivha Endhah Anggraeny, Didik Subiyanto, dan Epsilandri Septyarini (2023)

Penelitian ini berjudul: *“The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation: Study at the Culture Office of Bantul Regency”*. Tujuan penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja

terhadap kinerja pegawai yang di mediasi oleh Motivasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* (sampling jenuh) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Bantul berjumlah 30 orang. Hasil penelitian diperoleh variabel kompensasi tidak berpengaruh positif namun signifikan terhadap variabel motivasi, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi berpengaruh langsung serta dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan serta motivasi berpengaruh langsung serta dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu:

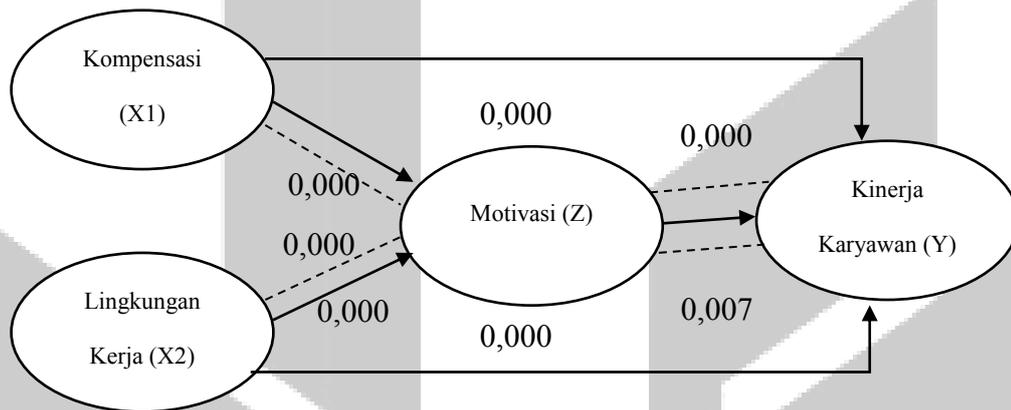
1. Variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja, motivasi kerja.
2. Variabel terikat yang digunakan adalah kinerja karyawan.
3. Metode yang digunakan yaitu dengan pengumpulan data melalui kuesioner.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah:

1. Variabel yang digunakan pada penelitian sekarang hanya lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu dilakukan di Yogyakarta. Sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Surabaya tepatnya di Perusahaan Cipta Krida Bahari Logistic

Surabaya. Selain itu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2023, Sedangkan Penelitian Sekarang dilakukan pada tahun 2024.

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Rivha Endhah Anggraeny, Didik Subiyanto, dan Epsilandri Septyarini (2023)

Gambar 2.4

Kerangka Penelitian Rivha Endhah Anggraeny, Didik Subiyanto, dan Epsilandri Septyarini (2023)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Zamhir Basem, Zulher, Muhammad Yusril, dan Novia Dwi Pangestika (2022)	<i>Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhityasa Bangkinang</i>	<i>Work Discipline, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance</i>	31 karyawan PT Adhityasa Bangkinang	Analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2	Nugroho Adi Pracoyo, Naelati Tubastuvi, Suryo Budi Santoso, dan Sri Wahyuni (2022)	<i>Determinants of Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction</i>	<i>Organizational Transformation, Organizational Culture, Employee Engagement, Transformational Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance</i>	Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling 104 karyawan perusahaan Telkom	Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Sobel	Hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa transformasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,169 menunjukkan arah positif

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Budi Endarto, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana, dan Arif Syafi'I Rochman (2021)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia</i>	<i>Compensation, Work Discipline, Employee Performance</i>	80 pegawai perusahaan badan public milik daerah	Regresi linier berganda	kompensasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan perusahaan milik daerah tetapi tidak di bidang kesehatan tetapi sejalan dengan perusahaan. Sementara itu, secara simultan diperoleh hasil pengujian bahwa kompensasi dan disiplin kerja sama. mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan publik milik daerah.
4	Rivha Endhah Anggraeny, Didik Subiyanto, dan Epsilandri Septyarini (2023)	<i>The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Mediated By Motivation: Study at the Culture Office of Bantul Regency</i>	Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai	Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Nonprobability sampling (sampling jenuh) sehingga diperoleh sampel 30 pegawai dinas	Analisis Regresi Linear Berganda	variabel kompensasi tidak berpengaruh positif namun signifikan terhadap variabel motivasi, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				kebudayaan kabupaten Bantul		kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, motivasi berpengaruh langsung serta dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan serta motivasi berpengaruh langsung serta dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Zamhir Basem, et.al. (2022), Nugroho Adi Pracoyo, et.al. (2022), Indra Prasetyo, et.al. (2021), Rivhah Endhah Anggraeny, et.al. (2023)

2.2 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar dari yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai landasan teori adalah konsep dasar mengenai Kinerja Karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Cipta Krida Bahari Logistic di Surabaya, serta teori yang dikemukakan oleh para ahli.

2.2.1 Kinerja Karyawan

Sihombing dan Batoebara (2019:2) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dapat diukur dari kualitas dan kuantitas dimana hasil kerja tersebut diperoleh dari melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan terdapat beberapa faktor, seperti: menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja dan komitmen kerja yang tinggi. Menurut Sari (2021:91) performa seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Ketika seorang karyawan mendapatkan sebuah hasil kerja yang baik, maka karyawan tersebut akan termotivasi untuk tetap aktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Dengan hal tersebut, diharapkan bahwa karyawan akan tetap terus menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Menurut Tampubolon dan Surjasa (2022:605) kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan individu dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat disebabkan oleh motivasi karyawan, lingkungan kerja, dan

disiplin kerja, karena dengan tiga dorongan tersebut seorang karyawan akan semakin baik kinerjanya dan begitu pun sebaliknya. Menilai kinerja karyawan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan karena dampaknya terhadap produktivitas. Terdapat enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kebutuhan pengawasan, dan dampak impersonal. Namun, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja pegawai sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai tindakan terhadap sumber daya manusia.

Menurut Safitri & Kasmar (2022:17) penelitian ini terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas adalah ukuran atau tingkat keunggulan sesuatu, yang menentukan sejauh mana sesuatu tersebut memenuhi standar atau harapan tertentu. Dalam konteks bisnis dan industri, kualitas sering merujuk pada karakteristik produk atau layanan yang membuatnya sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.
 - a. Ketelitian penyelesaian pekerjaan adalah tingkat keakuratan dan perhatian terhadap detail yang diterapkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas atau proyek.
 - b. Penyelesaian pekerjaan sesuai standar adalah proses menyelesaikan suatu tugas atau proyek dengan mengikuti pedoman, aturan, dan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh otoritas yang berwenang atau standar industri yang

relevan. Ini memastikan bahwa hasil pekerjaan memenuhi kualitas yang diharapkan dan sesuai dengan persyaratan yang berlaku.

- c. Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja adalah proses menyelesaikan tugas atau proyek dengan mengikuti langkah-langkah, aturan, dan panduan yang telah ditetapkan dalam prosedur kerja organisasi. Ini memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang konsisten, efisien, dan aman.
2. Kuantitas adalah ukuran atau jumlah dari sesuatu. Ini merujuk pada aspek numerik dari barang, produk, atau sumber daya yang dapat dihitung atau diukur. Kuantitas sering digunakan untuk menilai sejauh mana sesuatu tersedia atau diproduksi.
 - a. Kemampuan untuk memenuhi target kerja adalah kemampuan individu atau tim untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam suatu periode waktu tertentu. Ini melibatkan sejumlah keterampilan dan faktor yang berkontribusi pada efisiensi, produktivitas, dan hasil yang diinginkan.
 - b. Kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk secara efektif dan efisien melaksanakan tugas dan kewajiban yang menjadi bagian dari peran mereka, baik di lingkungan kerja, keluarga, maupun masyarakat. Ini mencakup berbagai aspek penting yang menunjukkan komitmen, keandalan, dan profesionalisme
 3. Ketepatan waktu adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau memenuhi kewajiban sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau dijadwalkan. Ini mencakup segala aspek dari kehidupan pribadi

maupun profesional di mana memenuhi jadwal atau batas waktu adalah hal yang krusial.

- a. Ketepatan menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu adalah kemampuan seseorang atau tim untuk menyelesaikan tugas atau proyek dengan baik dan berkualitas, serta mengirimkannya sebelum tenggat waktu yang telah ditetapkan. Kemampuan ini sangat penting karena menunjukkan efisiensi, disiplin, dan profesionalisme.
 - b. Kemampuan untuk bekerja secara efektif adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dengan efisien, menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal, dan menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi. Ini melibatkan berbagai keterampilan dan praktik yang mendukung produktivitas, manajemen waktu, dan komunikasi.
 - c. Kemampuan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan adalah kemampuan untuk meminimalkan kesalahan melalui berbagai strategi dan praktik yang memastikan ketepatan, konsistensi, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas. Ini melibatkan perhatian terhadap detail, penerapan standar yang ketat, serta penggunaan teknik dan alat yang mendukung akurasi.
4. Efektivitas Biaya adalah konsep yang mengukur sejauh mana biaya yang dikeluarkan untuk suatu aktivitas, proyek, atau produk menghasilkan hasil atau keuntungan yang diinginkan. Ini mencakup upaya untuk memaksimalkan output atau manfaat sambil meminimalkan input atau pengeluaran. Dalam

konteks bisnis, efektivitas biaya berarti mencapai tujuan bisnis dengan penggunaan sumber daya yang paling efisien dan hemat biaya.

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan efisiensi, disiplin, dan manajemen waktu yang baik.
 - b. Kemampuan menguasai bidang pekerjaannya adalah kemampuan seseorang untuk memahami secara mendalam, kompeten, dan efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Ini melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang relevan dengan bidang tersebut.
 - c. Bekerja tanpa pengawasan adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau proyek secara mandiri dan efektif tanpa adanya pengawasan langsung dari atasan atau pemimpin. Ini menunjukkan tingkat otonomi, inisiatif, dan tanggung jawab yang tinggi.
5. Kebutuhan Pengawasan adalah tingkat kebutuhan untuk memantau, mengarahkan, dan mengevaluasi kinerja individu atau kelompok dalam pelaksanaan tugas atau tanggung jawab mereka. Pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar, prosedur, dan tujuan yang telah ditetapkan.
- a. Bertanggung jawab atas pekerjaan adalah mengakui dan menerima tanggung jawab penuh terhadap tugas, proyek, atau kewajiban yang telah ditugaskan kepada seseorang. Ini melibatkan komitmen untuk

menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menghasilkan hasil yang berkualitas, dan memastikan bahwa semua aspek pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

- b. Selesaikan pekerjaan secara mandiri adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau proyek tanpa perlu terlalu banyak bantuan atau pengawasan dari orang lain. Ini menunjukkan tingkat otonomi dan kemandirian yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.
 - c. Kemampuan mengapresiasi karya rekan kerja adalah kemampuan untuk mengenali, menghargai, dan memberikan penghargaan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dilakukan oleh rekan kerja. Ini merupakan aspek penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan kolaboratif di tempat kerja.
6. Pengaruh interpersonal adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengubah, atau mengarahkan perilaku, sikap, atau pemikiran orang lain melalui interaksi sosial. Ini melibatkan berbagai keterampilan komunikasi dan hubungan yang memungkinkan seseorang untuk membangun dan memelihara hubungan yang efektif dengan orang lain.
- a. Kemampuan untuk bekerja sama dengan baik adalah kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, baik dalam lingkup tim maupun dalam konteks kerja yang lebih luas. Ini melibatkan sejumlah keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi yang memungkinkan individu untuk berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan bersama.

- b. Kesiediaan untuk mendukung rekan kerja adalah kemauan dan komitmen untuk memberikan bantuan, dukungan, dan dorongan kepada rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama atau mengatasi tantangan yang dihadapi. Ini adalah aspek penting dalam membentuk budaya kerja yang inklusif, saling mendukung, dan kolaboratif di tempat kerja.

Menurut Basem et al., (2022:15) penelitian ini terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Kuantitas adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengubah, atau mengarahkan perilaku, sikap, atau pemikiran orang lain melalui interaksi sosial. Ini melibatkan berbagai keterampilan komunikasi dan hubungan yang memungkinkan seseorang untuk membangun dan memelihara hubungan yang efektif dengan orang lain.
2. Kualitas adalah tingkat keunggulan atau kepuasan suatu produk atau layanan, yang menentukan sejauh mana sesuatu tersebut memenuhi standar atau harapan tertentu. Kualitas mencakup karakteristik yang membuat suatu produk atau layanan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.
3. Reliabilitas adalah kemampuan suatu produk, sistem, atau layanan untuk berfungsi dengan baik secara konsisten selama periode waktu tertentu tanpa mengalami kegagalan. Reliabilitas menunjukkan seberapa dapat diandalkan sesuatu untuk digunakan sesuai dengan tujuan.
4. Kehadiran adalah kehadiran fisik seseorang di tempat kerja, sekolah, atau acara tertentu pada waktu yang ditentukan. Ini mencakup aspek kehadiran secara rutin dan ketepatan waktu.

5. Kemampuan untuk bekerjasama adalah kemampuan untuk berkolaborasi secara efektif dengan orang lain dalam tim atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan keterampilan interpersonal dan komunikasi yang memungkinkan individu untuk berkontribusi positif dalam kerjasama tim.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator variabel kinerja karyawan dari Safitri & Kasmar (2022:17).

2.2.2 Lingkungan Kerja

Fatma, et.al., (2020:114) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para karyawan menjalankan aktivitas kerja mereka setiap harinya. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang terkait dengan kegiatan karyawan di tempat kerja termasuk dalam nilai-nilai perusahaan, kondisi lingkungan, serta fasilitas yang mendukung, seperti: tempat parkir, asuransi kesehatan, dan lain-lain. Menurut Herlina et al., (2022:17) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang mencakup semua faktor yang ada di sekitar karyawan dan mampu mempengaruhi kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Terdapat unsur-unsur di dalam lingkungan kerja yang meliputi komunikasi antar pekerja, seperti sikap saling membantu, saling menegur, saling mengingatkan, dan hubungan kekeluargaan antar karyawan. Joni & Hikmah (2022:15) menjelaskan bahwa secara umum, lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Lingkungan kerja diartikan sebagai tempat di mana karyawan melakukan segala aktivitas pekerjaan dari karyawan. Lingkungan kerja bisa memberikan dampak positif atau negatif pada karyawan dalam mencapai hasil kerja yang

optimal. Farabi (2020:229) menjelaskan bahwa secara umum, lingkungan kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Sebuah kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, tetapi lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja karena ketidaknyamanan dalam bekerja. Bagi karyawan, penting untuk memiliki lingkungan kerja yang nyaman agar dapat melakukan tugasnya dengan efektif. Namun, lingkungan yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan aspek fisiknya saja, tetapi juga aspek non-fisiknya. Misalnya, hubungan antara karyawan, hubungan antara karyawan dan atasan, situasi kerja yang memiliki nuansa kekeluargaan, dan lain sebagainya. Semua faktor tersebut merupakan bagian dari lingkungan kerja yang tidak berwujud.

Menurut (Basem et al, 2022:15) penelitian ini terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Pewarnaan adalah Pendapat karyawan tentang proses penerapan warna dalam ruang kerja dengan tujuan meningkatkan estetika, fungsionalitas, kenyamanan, dan produktivitas karyawan. Warna dapat mempengaruhi suasana hati, tingkat energi, dan efisiensi dalam lingkungan kerja.
2. Kebersihan adalah Pendapat karyawan tentang kondisi di mana lingkungan atau objek bebas dari kotoran, bakteri, atau zat-zat berbahaya lainnya yang dapat membahayakan kesehatan. Ini bisa merujuk pada kebersihan fisik, seperti membersihkan tempat tinggal atau menyimpan makanan dengan aman, atau kebersihan personal, seperti menjaga tubuh agar tetap bersih dan sehat.

3. Pencahayaan adalah Pendapat karyawan tentang seberapa terangnya suatu ruang atau area. Pencahayaan yang baik sangat penting untuk kesehatan mata dan kenyamanan visual. Pencahayaan yang cukup juga dapat mempengaruhi suasana dan produktivitas di ruangan, baik itu dalam konteks rumah, tempat kerja, atau ruang public.
4. Keamanan adalah Pendapat karyawan tentang upaya untuk melindungi orang, properti, atau informasi dari bahaya atau ancaman. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari keamanan fisik seperti penggunaan sistem penguncian di rumah atau kantor, hingga keamanan cyber untuk melindungi data dan informasi penting dari akses yang tidak sah.
5. Kebisingan adalah Pendapat karyawan tentang suara yang tidak diinginkan atau gangguan audio yang dapat mengganggu kenyamanan atau produktivitas seseorang. Ini bisa berasal dari berbagai sumber, termasuk lalu lintas kendaraan, alat-alat mesin, atau kebisingan lingkungan lainnya. Pengelolaan kebisingan yang baik sangat penting untuk kesehatan mental dan kualitas hidup secara keseluruhan.

Menurut Prihastoto (2019:3) penelitian ini terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua elemen fisik yang ada di tempat kerja, termasuk bangunan, ruangan, perabotan, dan fasilitas.
 - a. Kebersihan adalah Pendapat karyawan tentang kondisi di mana lingkungan, benda, atau individu bebas dari kotoran, zat berbahaya, atau mikroorganisme yang dapat membahayakan kesehatan. Ini mencakup

upaya untuk menjaga kebersihan fisik, seperti membersihkan tempat tinggal, tempat kerja, atau area umum, serta menjaga kebersihan personal, seperti mandi secara teratur dan mencuci tangan sebelum makan. Kebersihan juga dapat merujuk pada keadaan sanitasi yang baik, seperti pengelolaan limbah dan air bersih yang memadai untuk mencegah penyebaran penyakit.

- b. Kerapian adalah Pendapat karyawan tentang segala sesuatu diatur dengan baik, teratur, dan rapi. Ini melibatkan pengaturan benda-benda atau ruangan sedemikian rupa sehingga mudah diakses, digunakan, atau ditemukan. Kerapian tidak hanya berlaku untuk ruangan atau tempat penyimpanan barang, tetapi juga untuk tata letak ruangan, perabotan, dan perlengkapan lainnya. Kerapian juga dapat mencakup keadaan mental seseorang, di mana seseorang merasa terorganisir dan memiliki kontrol atas keadaan sekitarnya.
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah aspek-aspek yang tidak bersifat fisik atau material di tempat kerja
 - a. Lingkungan sosial adalah Pendapat karyawan tentang dinamika, norma, dan interaksi antar individu di dalam suatu kelompok atau komunitas. Ini mencakup hubungan antar individu, budaya, dan struktur sosial yang membentuk cara orang berinteraksi, berkomunikasi, dan bertindak satu sama lain. Lingkungan sosial yang sehat dapat menciptakan rasa keamanan, dukungan, dan saling pengertian di antara anggota kelompok atau organisasi.

- b. Langkah Sosial adalah Pendapat karyawan tentang tindakan atau program yang diambil untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan membantu individu atau kelompok yang membutuhkan dalam masyarakat. Ini termasuk kegiatan seperti pemberian sumbangan, penggalangan dana, kegiatan sukarela, atau advokasi untuk perubahan sosial yang positif. Langkah sosial bertujuan untuk mempromosikan keadilan, solidaritas, dan perubahan positif dalam masyarakat.
- c. Hubungan Kerja adalah Pendapat karyawan tentang interaksi dan dinamika antar individu di tempat kerja, termasuk antara atasan dan bawahan, sesama rekan kerja, dan antara departemen atau tim yang berbeda. Hubungan kerja yang baik ditandai oleh komunikasi yang terbuka, kerjasama tim, saling menghargai, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.
- d. Sistem Informasi adalah Pendapat karyawan tentang kerangka kerja atau infrastruktur yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengelola, dan menyebarkan informasi di suatu organisasi atau entitas. Ini mencakup perangkat keras, perangkat lunak, database, prosedur, dan kebijakan yang digunakan untuk mengelola informasi secara efektif. Sistem informasi memainkan peran penting dalam mendukung pengambilan keputusan, komunikasi, dan operasi bisnis yang efisien dalam organisasi modern.

3. Psikologis adalah istilah yang berkaitan dengan aspek-aspek yang terkait dengan pikiran, emosi, perilaku, dan proses mental individu atau kelompok. Ini mencakup berbagai aspek psikologi, seperti persepsi, belajar, memori, motivasi, emosi, dan interaksi sosial.
- a. Merasa Bosan adalah Pendapat karyawan tentang pengalaman subjektif ketika seseorang merasa kurang tertarik, kurang terstimulasi, atau kurang terlibat dalam aktivitas atau lingkungan saat ini. Ini adalah perasaan umum yang bisa dialami oleh siapa pun di berbagai situasi.
 - b. Kelelahan di Tempat Kerja adalah Pendapat karyawan tentang kondisi di mana seseorang merasa lelah secara fisik, mental, atau emosional akibat dari aktivitas atau tuntutan yang berlebihan di lingkungan kerja. Ini adalah masalah umum di tempat kerja dan dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator variabel lingkungan kerja dari (Basem et al, 2022:15).

2.2.3 Motivasi

Putra et al., (2020:77) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian dari sikap dan nilai-nilai yang akan mempengaruhi individu untuk mencapai keberhasilan dalam suatu tujuan. Motivasi kerja menjadi sebuah keadaan dimana seseorang merasa terdorong untuk melakukan tindakan atau aktivitas dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Menurut Mulyani (2020:116), motivasi karyawan yang ditumbuhkan pada diri seseorang akan membentuk kekuatan diri, dan bila keadaan tersebut didukung oleh lingkungan kerja, maka individu tersebut

akan lebih mudah mencapai kinerja yang dituju. Menurut teori expectancy, motivasi kerja dipengaruhi oleh 3 faktor yakni harapan, instrumentalis, dan valensi. Harapan merupakan keyakinan seseorang bahwa ia mampu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Instrumentalis merupakan keyakinan seseorang pada tindakannya yang akan mempengaruhi hasil sesuai dengan yang diinginkan.

Menurut Mubaroqah & Yusuf (2020:224), motivasi merupakan suatu cara untuk membujuk atau mendorong individu maupun kelompok agar mau untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang telah ditugaskan kepadanya. Motivasi menjadi suatu kekuatan yang ditimbulkan dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Sesuai dengan yang telah dijelaskan pada teori hierarki kebutuhan Maslow, bahwa indikator yang dijadikan motivasi dalam teori hierarki kebutuhan yakni kebutuhan fisiologis, kebutuhan *safety*, kebutuhan *affiliation*, kebutuhan *esteem*, dan *self actualization*. Motivasi menjadi daya penggerak dalam menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan usaha maksimalnya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Abbas (2023:47) penelitian ini memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Keinginan mencapai kesuksesan di tempat kerja.

Keinginan mencapai kesuksesan di tempat kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, mencapai hasil yang diinginkan, dan memperoleh pengakuan serta penghargaan atas prestasi mereka di lingkungan kerja. Keinginan ini melibatkan beberapa elemen penting, termasuk motivasi, dedikasi, tujuan pribadi, dan profesionalisme.

2. Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan.

Pemberian penghargaan atas prestasi karyawan adalah proses di mana organisasi memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi, pencapaian, dan kinerja luar biasa mereka. Penghargaan ini dapat bersifat material maupun non-material dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan.

3. Sifat pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan.

Sifat pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan adalah karakteristik yang menunjukkan ketekunan, kegigihan, dan daya juang seseorang dalam menghadapi tantangan, kesulitan, dan hambatan di tempat kerja. Sifat ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk terus berusaha mencapai tujuan meskipun menghadapi rintangan yang berat dan situasi yang menantang.

4. Adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.

Adanya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan merujuk pada situasi atau kondisi di mana individu memiliki peluang untuk meningkatkan, memperluas, dan memperdalam kemampuan serta pengetahuan mereka. Kesempatan ini dapat difasilitasi oleh berbagai program, aktivitas, atau inisiatif yang disediakan oleh organisasi, institusi pendidikan, atau bahkan melalui usaha pribadi.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator variabel motivasi dari Abbas (2023:47).

2.2.4 Disiplin

Menurut Surito, et.al., (2019:31) mendefinisikan disiplin sebagai hal kuat dan perkembangan pada karyawan yang mengakibatkan karyawan dapat menempatkan dirinya dalam keputusan di suatu pekerjaan dan perilaku. Menurut Ekhsan (2019:3), disiplin merupakan kesadaran atau kesediaan seseorang dalam menaati semua aturan dan norma-norma yang ada di perusahaan. Seseorang yang disiplin dalam bekerja akan mau untuk mengikuti prosedur kerja yang ada. Menurut Ariesni & Asnur (2021:364), disiplin kerja menjadi proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakannya, bukan individunya.

Jufrizen & Hadi (2021:37) mendefinisikan disiplin sebagai alat yang digunakan atasan atau manajer untuk mengubah perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran dari diri seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja menjadi sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Vallenia, et.al., (2021:42), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada serta sanggup untuk menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas,

wewenang, dan tanggung jawab dari yang telah diberikan kepadanya. Antika et al. (2021:102) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati norma-norma yang berlaku di lingkungan kerjanya.

Menurut Surito, et.al., (2019:31) dalam penelitiannya, disiplin kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan adalah hasil yang diharapkan atau arah yang diinginkan yang ingin dicapai seseorang atau suatu entitas. Tujuan bisa menjadi motivasi untuk bertindak dan memberikan fokus dalam upaya mencapai sesuatu. Mereka bisa jangka pendek, jangka menengah, atau jangka panjang, dan bisa bersifat pribadi, profesional, atau organisasional. Tujuan membantu seseorang atau entitas untuk merencanakan, mengukur kemajuan, dan mengevaluasi keberhasilan. Kemampuan adalah keterampilan, pengetahuan, atau kapasitas yang dimiliki seseorang atau suatu entitas untuk melakukan sesuatu. Kemampuan bisa beragam, termasuk keterampilan teknis, kognitif, interpersonal, atau keterampilan lainnya yang relevan dengan tujuan atau tugas yang ingin dicapai. Kemampuan mencakup aspek-aspek seperti kecerdasan, keterampilan interpersonal, keterampilan teknis, dan keterampilan kepemimpinan. Kemampuan seseorang atau entitas dapat ditingkatkan melalui latihan, pendidikan, pelatihan, atau pengalaman.

2. Teladan Kepemimpinan.

Teladan kepemimpinan adalah konsep di mana seorang pemimpin mempengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui contoh yang ditetapkannya. Ini melibatkan perilaku, sikap, dan nilai-nilai yang ditunjukkan oleh pemimpin yang kemudian diikuti atau dicontoh oleh anggota tim atau organisasi.

3. Balasan.

Balasan adalah respons atau reaksi terhadap suatu tindakan atau peristiwa. Dalam konteks sosial, balasan bisa berupa tindakan atau ucapan yang diberikan sebagai tanggapan terhadap tindakan orang lain. Balasan bisa positif, seperti penghargaan atau pujian, atau negatif, seperti kritik atau hukuman.

4. Keadilan.

Keadilan adalah konsep yang merujuk pada keadaan di mana setiap individu diperlakukan secara adil dan setara, sesuai dengan hak dan kewajiban mereka. Keadilan melibatkan distribusi yang adil dari sumber daya, kesempatan, dan perlakuan tanpa diskriminasi. Ini mencakup berbagai aspek seperti keadilan sosial, keadilan ekonomi, dan keadilan hukum.

5. Wasket.

Wasket adalah singkatan dari "pengawasan ketat." Ini merujuk pada proses atau tindakan mengawasi sesuatu dengan seksama dan ketat untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan. Wasket sering dilakukan untuk mencegah kesalahan, penyimpangan, atau kecurangan.

6. Hukuman.

Hukuman adalah sanksi atau konsekuensi yang diberikan sebagai respons terhadap pelanggaran atau tindakan yang dianggap salah atau merugikan. Hukuman bertujuan untuk memberikan pelajaran, mencegah perilaku yang tidak diinginkan di masa depan, dan menjaga ketertiban dan keadilan. Hukuman bisa bersifat fisik, finansial, atau psikologis.

7. Ketegasan.

Ketegasan adalah kualitas atau sikap seseorang yang menunjukkan kemampuan untuk bertindak tegas, konsisten, dan jelas dalam menyatakan keinginan, pendapat, atau keputusan. Orang yang tegas mampu menyampaikan pesan dengan jelas dan tanpa ragu, serta mampu mempertahankan posisinya tanpa terpengaruh oleh tekanan atau manipulasi dari pihak lain.

8. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan merujuk pada interaksi dan hubungan yang terjadi antara individu yang didasarkan pada rasa saling menghormati, pengertian, dan kasih sayang. Ini mencakup aspek-aspek seperti empati, dukungan emosional, komunikasi yang efektif, dan kerjasama. Hubungan kemanusiaan yang baik penting untuk membangun komunitas yang harmonis dan mendukung kesejahteraan individu.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada definisi dan indikator variabel disiplin dari Surito, et.al., (2019:31).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin kondusif lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat Basem, et.al., (2022:19), hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Anggraeny et al., (2023:1314) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh besar dan bersifat menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pracoyo et al., (2022:150) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan dan keamanan kepada karyawan sehingga dapat mengeluarkan kinerja terbaik karyawan. Lingkungan kerja juga tidak hanya berupa fisik, lingkungan kerja seperti job description yang jelas, target kerja, dan komunikasi kerja yang efektif juga dapat membuat karyawan memberikan kinerja terbaik mereka.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingginya motivasi kerja maka kinerja karyawan juga meningkat, hal ini sesuai dengan penelitian Anggraeny et al., (2023:1314) yang menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan positif signifikan. Masih menurut Anggraeny et al., (2023:1316) berdasarkan penemuannya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tujuan yang sama akan saling memotivasi sehingga

meningkatkan kinerja karyawan tersebut di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

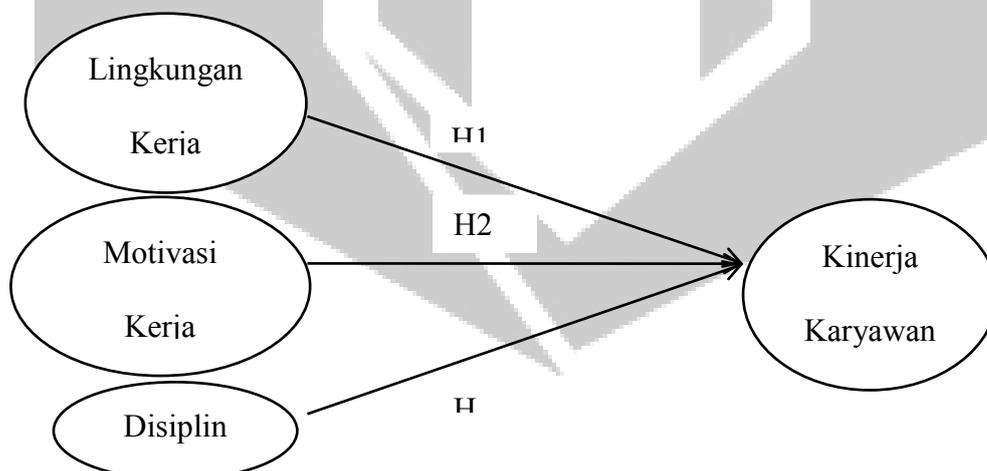
2.3.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tinggi tingkat disiplin seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya maka semakin baik juga hasil kerja yang bisa dicapai karyawan tersebut (Basem, et.al., 2022:19). Menurut penelitian Pracoyo et al., (2022:150) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kedisiplinan suatu karyawan sangat mempengaruhi kinerja yang diberikan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan memberikan kinerja yang baik pula. Meningkatkan kedisiplinan sangat perlu dalam perusahaan karena dengan adanya karyawan yang disiplin maka pekerjaan yang diberikan akan selesai tepat waktu sehingga karyawan akan menjadi lebih efektif dalam bekerja dan kinerja karyawan meningkat.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan sub bab sebelumnya, maka dibuat kaitan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin terhadap kinerja karyawan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.5

Kerangka Pemikiran

Sumber Keterangan:

Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan : Nugroho et al., (2022)

Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan : Rivha et al., (2023)

Disiplin → Kinerja Karyawan : Zamhir et al., (2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini digunakan sebagai acuan awal dalam penelitian ini yang berasal dari teori-teori yang telah dijelaskan dari penelitian sebelumnya.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.

H3: Disiplin berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari Logistic Surabaya.